

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**DOUGLAS VICENTE RIBEIRO**

**ESOCIAL: DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS  
PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS LOCALIZADAS NA CIDADE DE  
CRICIÚMA - SC**

**CRICIÚMA**

**2017**

**DOUGLAS VICENTE RIBEIRO**

**ESOCIAL: DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS  
PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS LOCALIZADAS NA CIDADE DE  
CRICIÚMA - SC**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado  
para obtenção do grau de Bacharel no curso de  
Ciências Contábeis da Universidade do  
Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Me. Leonel Luiz Pereira

**CRICIÚMA**

**2017**

**DOUGLAS VICENTE RIBEIRO**

**ESOCIAL: DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS  
PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS LOCALIZADAS NA CIDADE DE  
CRICIÚMA - SC**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade e Gestão tributária.

Criciúma, 07 de Dezembro de 2017.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Leonel Luiz Pereira - Mestre - UNESC - Orientador

---

Prof. João Vânio Cardoso - Especialista - UNESC - Examinador

---

Prof. Adilson Pagani Ramos - Mestre - UNESC - Examinador

**Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por me conceder a oportunidade de completar uma importante etapa em minha vida, Posteriormente aos meus pais José Carlos e Roseli, por estarem sempre ao meu lado nos momentos mais difíceis aos mais felizes.**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente quero agradecer a Deus, por todas as coisas boas que tem me proporcionado.

Em seguida agradecer aos meus pais, José Carlos e Roseli, pelo exemplo de vida, pelas palavras sábias e positivas, me incentivado e estando presentes nos momentos bons e ruins, não permitindo que eu desistisse.

Aos meus irmãos Diego, Diana e Deivid que direta ou indiretamente contribuíram para minha formação não só acadêmica, mas também para a vida.

Ao meu companheiro, que esteve presente com muita paciência e companheirismo para a realização deste trabalho.

Ao meu orientador Leonel, por nortear-me com seu conhecimento, apoiando-me e conduzindo-me para a conclusão deste trabalho.

Aos meus professores, pelos conhecimentos compartilhados.

Aos meus amigos, pela amizade e colaboração nos momentos de felicidades e dificuldades, pois a faculdade não seria a mesma sem estes amigos.

Enfim, agradeço a todos que de alguma forma me ajudaram no desenvolvimento desse trabalho.

**“Todos os nossos sonhos podem se tornar realidade se tivermos a coragem de segui-los.”**

**Walt Disney**

## RESUMO

Com o objetivo de simplificar e unificar as informações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, o Governo Federal criou a escrituração Fiscal Digital – eSocial, este projeto faz parte, e é considerado o mais complexo dos projetos de escrituração digital – Sped. Frente a essa nova obrigatoriedade, o presente trabalho aborda as dificuldades encontradas pelas empresas de prestação de serviços contábeis de Criciúma – SC em adequar seus clientes ao eSocial. Para realização do trabalho utilizou-se a metodologia qualitativa, descritiva e na coleta de dados, o tipo utilizado foi levantamento, pois utilizou-se um questionário para alcançar o objetivo do trabalho. Com as respostas obtidas, pode-se observar que na opinião dos participantes, após implantação, o eSocial reduzirá a informalidade e a prestação das informações, porém apontam que não reduzirá o trabalho dos contadores e profissionais do setor de pessoal. Foi identificado que o maior problema encontrado pelas empresas prestadoras de serviços contábeis referente ao eSocial, é os clientes, pois as empresas estão tendo dificuldades para adequar seus clientes a essa nova obrigatoriedade, sendo um dos grandes motivos a mudança cultural. Nota-se que as empresas respondentes estão se preparando para o início dessa nova obrigatoriedade, mas ainda é notável a grande falta de conhecimento no assunto, todavia é de responsabilidade das empresas prestadoras de serviços contábeis, procurarem adequar seus clientes o mais breve possível, evitando assim atraso nas informações e penalidades desnecessárias.

**Palavras-chave:** Sped. eSocial. Obrigatoriedade. Mudança.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Entidades Participantes .....	18
Figura 2 - Cenário atual.....	24
Figura 3 - Novo cenário após eSocial .....	26
Figura 4 - Cronograma de Implementação.....	29
Figura 5 - Etapa de testes .....	30
Figura 6 - Mapa de localização do município de Criciúma .....	35



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Vantagens .....	21
Quadro 2 - Rotinas trabalhistas pré-eSocial.....	24
Quadro 3 - Rotinas pós-eSocial .....	25

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero.....	36
Gráfico 2 - Formação Acadêmica.....	37
Gráfico 3 - Área de atuação .....	37
Gráfico 4 - Tempo de atuação na área.....	38
Gráfico 5 - Tempo de atuação da empresa.....	39
Gráfico 6 - Quantidade de clientes .....	39
Gráfico 7 - Interação sobre o eSocial .....	40
Gráfico 8 - Meio de pesquisa utilizada .....	41
Gráfico 9 - Nível de conhecimento sobre o eSocial.....	42
Gráfico 10 - Redução da informalidade e a prestação das informações .....	42
Gráfico 11 - Redução do trabalho dos contadores e profissionais do setor pessoal ..	43
Gráfico 12 - Empregadores e as mudanças impostas pelo eSocial .....	44
Gráfico 13 - Impacto cultural .....	44
Gráfico 14 - Problemas para adequar os clientes ao eSocial.....	45
Gráfico 15 - Ferramentas utilizadas para conscientizar/instruir os clientes .....	46
Gráfico 16 - Dificuldades da empresa para atender o eSocial .....	47
Gráfico 17 - Vantagens ou desvantagens .....	48
Gráfico 18 - Prazos .....	49

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CAEPF	Cadastro de Atividades Econômicas da Pessoa Física
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CEI	Cadastro Específico do INSS
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNIS	Cadastro Nacional de Informações Sociais
CNO	Cadastro Nacional de Obras
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
CRCSC	Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina
DIRF	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
ESOCIAL	Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia de Tempo por Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MANAD	Manual Normativo de Arquivos Digitais
NIS	Número de Identificação Social
PIS	Programa de Integração Social
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
RAIS	Relação anual de Informações Sociais
RFB	Receita Federal do Brasil
RH	Recursos Humanos
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
SST	Segurança e Saúde do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA .....	11
1.2 OBJETIVOS .....	12
1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA .....	12
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO .....	13
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>14</b>
2.1 SISTEMA DE INFORMAÇÃO CONTÁBIL.....	14
2.2 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED .....	15
2.3 SISTEMAS DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL .....	16
<b>2.3.1 Objetivos do eSocial .....</b>	<b>17</b>
<b>2.3.2 Entidades participantes .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.3 Aspectos legais .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3.4 Obrigatoriedade.....</b>	<b>19</b>
<b>2.3.5 Substituição dos informativos .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3.6 Vantagens e desvantagens .....</b>	<b>21</b>
<b>2.3.5 Identificadores.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3.6 Envio de informações pré-eSocial .....</b>	<b>23</b>
<b>2.3.7 Envio de informações pós-eSocial .....</b>	<b>25</b>
<b>2.3.10 Prazos.....</b>	<b>26</b>
2.4 CULTURA ORGANIZACIONAL E MUDANÇA .....	30
<b>3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>	<b>33</b>
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	33
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	33
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....</b>	<b>35</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA.....	35
4.3 ANÁLISE DOS DADOS.....	36
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>50</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>52</b>
<b>APÊNDICE(S).....</b>	<b>55</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>56</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo será abordado o tema, juntamente com o problema, que tem como foco abordar as principais dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizados no município de Criciúma – SC referente ao eSocial. Serão apresentados ainda os objetivos geral e específicos utilizados para realização do presente trabalho, e em fim a justificativa e a estrutura do estudo.

### 1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA

Instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, é uma das implantações do Sistema Público de Escrituração Fiscal (Sped), que tem como objetivos simplificar e unificar o cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, aprimorar a qualidade das informações, facilitar a fiscalização com a rapidez no acesso as informações e também a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos empregados.

O projeto é uma realização em conjunto de diversos entes do Governo Federal, são eles: Secretaria da Receita Federal do Brasil, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social e Ministério do Trabalho. O eSocial não mudará a legislação trabalhista vigente, apenas unificará em um único sistema todas as obrigações relacionadas a folha de pagamento que hoje são enviadas separadamente, tais como CAGED, RAIS, DIRF, CAT, PPP, MANAD entre outras.

Com a implementação do eSocial, os empregadores provavelmente sofrerão um grande impacto cultural, o cumprimento da legislação trabalhista é uma delas, pois nem sempre a mesma é respeitada, como exemplo pode-se citar a admissão de um novo empregado, de acordo com a CLT, o empregado só poderá exercer a função a qual foi designado após apresentar todos os documentos e exames médicos demonstrando estar apto ao exercício, porém muitas vezes o empregador permite o início das atividades do empregado sem as devidas documentações, com o eSocial não será mais possível, pois as informações serão em tempo real e o descumprimento das legislações trabalhistas e previdenciárias estará sujeita a penalidades e multas como hoje já sofrem.

A obrigatoriedade do eSocial acarretará em várias mudanças nos setores das empresas, tais como no Recursos Humanos, no Departamento de Pessoal e no Departamento Financeiro, onde os profissionais destas áreas terão a grande responsabilidade de buscarem mais conhecimento referente ao assunto e se organizarem juntamente com seus clientes internos e externos para cumprirem essa obrigação minimizando os impactos causados e evitando penalidades e consequências financeiras.

Neste contexto, tem-se a seguinte questão problema: Quais as dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas no município de Criciúma – SC para o cumprimento do eSocial?

## 1.2 OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho consiste em verificar as principais dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis o cumprimento do eSocial.

Para atingir o objetivo geral, têm-se como objetivos específicos os seguintes:

- Apresentar o conceito do eSocial e as principais mudanças impostas pelo e-social;
- Identificar as principais ferramentas utilizadas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis do município de Criciúma para se atualizarem em relação a esta mudança.
- Verificar as principais dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas no município de Criciúma para adequarem seus clientes ao eSocial;

## 1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

O eSocial, é uma das implantações do Sistema Público de Escrituração Fiscal (Sped), que visa simplificar e unificar o cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Com a implementação do eSocial, as empresas prestadoras de serviços contábeis do município de Criciúma – SC, passaram a ter um grande desafio, com a responsabilidade de instruírem seus clientes a cumprirem

essa nova obrigação sem sofrerem penalidades.

Pode-se definir a importância de se estudar o tema, levando em consideração a mudança que essa nova iniciativa do Governo Federal acarretará no cotidiano dos profissionais que atuam na área da contabilidade, pois trata-se de uma mudança cultural já que o eSocial não mudará as legislações trabalhistas e previdenciárias, apenas a maneira de envio das obrigações referente a folha de pagamento, acarretando em uma maior fiscalização nos procedimentos realizados. Levando em consideração que toda mudança cultural é difícil de ser ultrapassada, observa-se a relevância do estudo sobre este tema, pois por meio de pesquisas pode-se dimensionar quais as principais dificuldades as empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas no município de Criciúma – SC estão enfrentando para cumprirem a obrigatoriedade do eSocial.

Para a sociedade, acadêmicos e organizações, o presente trabalho contribuirá trazendo na sua fundamentação teórica, o conceito, objetivos e obrigatoriedade do eSocial, podendo ser utilizado para esclarecer futuras dúvidas causadas por essa nova iniciativa do Governo Federal.

#### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Após a seção introdutória, este estudo está organizado de acordo com as seguintes etapas: fundamentação teórica; procedimentos metodológicos; análises e discussão dos resultados empíricos; e considerações finais. A fundamentação teórica reúne os aspectos na nova iniciativa do Governo Federal, o eSocial. Em seguida, apresenta-se os procedimentos metodológicos com o método, abordagem, objetivos, estratégia e técnicas de pesquisa. Posteriormente, são discutidos os resultados. Finalmente, são apresentadas as considerações finais, limitações do trabalho e sugestões para pesquisas futuras.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica visa inserir o problema da pesquisa dentro de um quadro de referência teórica para explicá-lo. Serão apresentados a seguir o conceito do eSocial, seus objetivos, os agentes envolvidos com o projeto, sua obrigatoriedade e o impacto causado aos empregadores.

### 2.1 SISTEMA DE INFORMAÇÃO CONTÁBIL

O sistema de informações contábeis, se torna indispensável no cotidiano do contador, coletando, processando e principalmente fornecendo as informações para tomada de decisões.

De acordo com Gil, Antônio de L. (1999, p. 13) “o sistema pode ser definido como uma entidade composta de dois ou mais componentes ou subsistemas que interagem para atingir um objetivo comum.” O autor ainda cita, que o termo sistema em processamento de dados eletrônicos, é um conjunto de equipamentos ou de programas.

Pode-se definir o sistema de informação, como um conjunto de recursos humanos, materiais, tecnológicos e financeiros, que seguem uma sequência lógica, para que seja possível o processamento dos dados, gerando informações que auxiliam as organizações no cumprimento de seus objetivos (PADOVEZE, 2013).

Em outras palavras O'Brien (2010, p. 6) complementa ressaltando que o “sistema de informação é um conjunto organizado de pessoas, hardware, software, redes de comunicações e recursos de dados que coleta, transforma e dissemina informações em uma organização”.

Gil (1999) faz um comparativo dos dados e informações, com matéria prima e produto final, ou seja, considera-se o dado a matéria prima, e as informações o produto final, onde o sistema de informações trabalha com o dado para gerar informações, no prazo e com conteúdo adequado ao usuário.

Para que o sistema de informação contábil auxilie as organizações a atingirem seus objetivos, deve apresentar características de acordo com as normas brasileira de contabilidade, sendo elas: Confiabilidade; tempestividade; compreensibilidade e comparabilidade (ALVES, 2005).



Percebe-se que quando utilizado de maneira correta, os sistemas de informações auxiliam os contadores a atingir o objetivo de cada empresa, sendo utilizado principalmente para agilizar o processo de tomada de decisão, pois disponibiliza informações em tempo real da empresa.

## 2.2 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED

O Sistema Público de Escrituração digital (Sped), é uma iniciativa em conjunto das administrações tributárias governamentais, Federal, Estadual e Municipal, instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, iniciativa que faz parte do Programa de Aceleração Digital do Governo Federal (PAC). É a modernização do cumprimento das obrigações acessórias transmitidas pelos contribuintes, onde utiliza-se a certificação digital para assinatura dos documentos digitais, obtendo validade jurídica apenas na forma digital e não mais em papel, representando um avanço entre o fisco e os contribuintes (SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA, 2017).

Considera-se o Sped, um sistema complexo, que engloba grandes projetos, sendo eles: “[...] Sped contábil (ECD), Sped Fiscal (ECF), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e, NFS-e), Conhecimento Eletrônico de Transportes (CT-e), Controle Fiscal contábil de Transição (FCONT), e Escrituração Fiscal do imposto de Renda (EFD- IRPJ).” (CAVALCANTE, 2013, p. 14).

Segundo a Receita Federal do Brasil (2017), o Sped possui os seguintes objetivos:

- Promover a integração dos fiscos, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, respeitadas as restrições legais.
- Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores.
- Tornar mais célere a identificação de ilícitos tributários, com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva das operações com o cruzamento de dados e auditoria eletrônica.

Com a implantação do Sped, as empresas terão de se aprofundar em adquirir mais conhecimento a respeito do funcionamento deste sistema. O início da obrigatoriedade do Sped, poderá acarretar para as empresas diversos problemas, fazendo com que o profissional responsável das informações fique atento para evitá-

los, pois as informações que não eram enviadas, ou que eram enviadas erroneamente, passarão a ser exigidas e comparadas entre os órgãos fiscalizadores para avaliar a veracidade dos dados (COSTA, 2014).

Com o Sped, o Governo Federal tende promover o melhor relacionamento entre contribuintes e o fisco, também a diminuição de fraudes e sonegação. É de responsabilidade das empresas adequar-se à nova ferramenta de importação das informações, preparando e instruindo seus colaboradores, para que as informações sejam importadas corretamente e no prazo estabelecido.

## 2.3 SISTEMAS DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL

O eSocial é um projeto do Governo Federal que faz parte do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), foi criado para simplificar e unificar o cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Para Oliveira (2014) o eSocial é o armazenamento das informações trabalhistas hoje existentes e informadas separadamente, em uma nova plataforma que é o Ambiente Nacional do eSocial, sendo essas informações disponibilizadas aos órgãos do governo para fins previdenciários, fiscais, de apuração de tributos e o FGTS.

As informações do eSocial podem ser classificadas em três tipos:

**Eventos Iniciais** – identificam o contribuinte e contêm dados básicos de classificação fiscal e estrutura administrativa. É o primeiro evento a ser transmitido ao eSocial. Também compõe os eventos iniciais o cadastramento inicial dos vínculos, que deve ser informado após terem sido transmitidos os eventos de tabelas do empregador;

**Eventos de Tabelas** – eventos permanentes utilizados por outras partes do eSocial. É recomendável transmiti-las logo após o envio do evento de Informações do Empregador;

**Eventos não periódicos** – São os fatos jurídicos firmados entre empregador/tomador e trabalhadores que não têm uma data prefixada para ocorrer. Vão depender dos acontecimentos na vida da empresa e do trabalhador, tais como contratação, afastamentos, demissões, dentre outros. Esses fatos influenciam na concessão de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais;

**Eventos periódicos** – São os eventos que têm periodicidade previamente definida para sua ocorrência. Seu prazo de transmissão é até o dia 07 do mês seguinte, antecipando o vencimento para o dia útil imediatamente anterior em caso de não haver expediente bancário (à exceção do evento

de espetáculo desportivo). São compostos por informações de folha de pagamento, apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias e retenção do imposto sobre a renda em pagamentos feitos pelo próprio contribuinte. (OLIVEIRA, 2014, p.42).

A transmissão eletrônica das informações por meio do eSocial simplificará e reduzirá a burocracia para as empresas, também substituirá o preenchimento e entrega de formulários e declarações separadamente para cada ente, pois todas as informações enviadas pelas empresas, comporá um único banco de dados controlado pelo Governo Federal (PORTAL ESOCIAL, 2017).

Como visto, o eSocial atenderá de forma unificada, todos os órgãos do governo, pois por meio de uma única plataforma, o eSocial gerará informações que serão utilizadas por cada órgão dentro do limite de suas competências, assim reduzindo a repetição de entrega de informações pela empresa.

### **2.3.1 Objetivos do eSocial**

O eSocial por se tratar de um novo projeto do Governo Federal, possui objetivos a serem alcançados. De acordo com Brasil (2014) no art. 3º do Decreto nº 8.373 de 2014, o eSocial possui os seguintes princípios:

- I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
- III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
- IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e
- V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.

Pacheco Filho e Kruger (2015) citam que o Comitê Gestor do eSocial destaca três objetivos a serem alcançados pelo projeto: Garantir aos trabalhadores os direitos trabalhistas e previdenciários; Simplificar o cumprimento das obrigações pelos empregadores; Aprimorar a qualidade das informações recebidas pelo Estado, relativas à seguridade social e relação de trabalho.

A nova obrigação fará com que o empregador atue com mais transparência, onde dificultará cometimento de fraudes contra o sistema trabalhista e previdenciário, e em contra partida ajudará evitando passivos desnecessários as empresas (OLIVEIRA, 2014).

Como visto, o objetivo do eSocial não é criar mais uma obrigação acessória, mais sim diminuir a repetição de envio de informações, simplificando o cumprimento das obrigações pelo empregador.

### 2.3.2 Entidades participantes

O eSocial é um programa desenvolvido em conjunto por órgãos e entidades do Governo Federal.

Neste sentido, pode-se observar na figura 1, o conjunto dos órgãos participantes, onde o envio das informações trabalhistas, previdenciária e fiscais serão centralizadas em um único ambiente, que será utilizado por cada ente de acordo com suas atribuições e competências.

Figura 1 - Entidades Participantes



Fonte: eSocial (2017)

Conforme Pacheco Filho e Kruger (2015), cada ente possui seu interesse na implementação do eSocial, sendo eles:

- Receita Federal do Brasil: Busca a arrecadação de tributos;
- Instituto Nacional do Seguro Social: Tem como missão abrigar a sociedade sob as asas da previdência e assistência social;

- Ministério do Trabalho e Emprego: Visa a preservação dos direitos trabalhistas e previdenciário;
- Caixa Econômica Federal: Busca o controle da arrecadação do FGTS.

Com a implementação do eSocial, não será mais necessário o envio separadamente das informações obrigatórias para cada órgão do governo, retirando a sobrecarga dos responsáveis por gerar tais informações, enviá-las mensalmente para diferentes órgãos.

### **2.3.3 Aspectos legais**

Todo o projeto do eSocial está amparado por lei, instituído pelo decreto 8.373, de dezembro de 2014, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista, foi criado como um instrumento de unificação das informações.

Brasil (2014) Decreto 8.373, art. 2º aborda:

O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por:

- I - escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;
- II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e
- III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

Felisbino (2016) aponta que com a obrigatoriedade do Decreto 8.373/2014, os empregadores terão que se adequar à nova realidade de importação das informações exigidas pelo eSocial, fazendo com que as informações sejam mais precisas, pontuais e de fácil acesso aos dados.

### **2.3.4 Obrigatoriedade**

A obrigatoriedade do eSocial abrangerá todas as pessoas físicas e jurídicas que possuem empregados, independente de tamanho e forma de tributação, todos devem importar suas informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais de acordo com os prazos estabelecidos pela legislação.

De acordo com Brasil (2014a) decreto nº 8.373, art. 2º, § 1º, o eSocial substituirá de forma disciplinada de acordo com cada órgão participante do projeto, as mesmas obrigações que já são informadas separadamente, sendo sujeito:

- I - o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei;
- II - o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço;
- III - as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e
- IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário.

As microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedor individual (MEI), também estarão sujeitos ao eSocial, porém será disponibilizado aos mesmos um sistema simplificado, facilitando o cumprimento da nova obrigatoriedade (BRASIL, 2014a).

Como visto, todas as pessoas jurídicas ou físicas que possuem empregados serão obrigados ao eSocial, sendo assim, os empregadores deverão adequar-se a este novo padrão de prestação de informações, tornando-as assim as informações mais precisas, pontuais e de maior facilidade ao acesso desses dados.

### **2.3.5 Substituição dos informativos**

Em busca dos objetivos do eSocial, uma das premissas é a prestação única da informação pelo empregador, ou seja, uma informação não deve ser transmitida mais de uma vez, para isso várias obrigações serão substituídas pelo eSocial.

De acordo com Oliveira (2014), o eSocial substituirá cerca de 80% das obrigações acessórias, porém até sua total adaptação, poderão ser exigidos as informações nos dois sistemas, o antigo e o novo. Após adequar-se, o eSocial visa facilitar o trabalho do empregador, fazendo com que não seja mais necessário o envio de informações repetidas para diferentes órgãos do governo.

O Portal eSocial (2017) cita que, com o novo canal o empregador informará ao Governo, 15 obrigações de forma unificada, são elas:

- GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

- CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT
- RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.
- LRE - Livro de Registro de Empregados
- CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho
- CD - Comunicação de Dispensa
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário
- DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
- DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
- QHT – Quadro de Horário de Trabalho
- MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais
- Folha de pagamento
- GRF – Guia de Recolhimento do FGTS
- GPS – Guia da Previdência Social

Como visto a substituição das obrigações acessórias atualmente enviadas serão substituídas, mas num primeiro momento poderá ser exigido pelos dois canais de envio, ou seja, pelo método hoje utilizado e a partir da implementação e eSocial, também por esse, até sua total adequação.

### 2.3.6 Vantagens e desvantagens

O início da obrigatoriedade do eSocial, promete aos contribuintes, facilidades na importação das informações, porém num primeiro momento, a complexidade do eSocial traz insegurança ao profissional da contabilidade, pois será necessário muita organização e capacitação dos colaboradores, para atender as demandas do projeto.

De acordo com o Portal eSocial (2017), o Comitê Gestor do eSocial destaca algumas vantagens para as empresas, governo e empregados com a implementação do eSocial:

Quadro 1 - Vantagens

<b>Empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma forma mais simples, barata e eficiente para as empresas cumprirem suas obrigações perante o setor público;</li> <li>• Substituição de 15 prestações de informações ao governo, por apenas uma;</li> <li>• Redução da burocracia e ganho de produtividade.</li> </ul>
<b>Governo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitará o processo de fiscalização das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, por meio do cruzamento e da verificação de dados por parte do Governo Federal.</li> </ul>
<b>Empregados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitará o acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários.</li> </ul>

Fonte: Portal eSocial (2017).

Pacheco Filho e Kruger (2015) destacam algumas vantagens que o eSocial deve proporcionar a sociedade, sendo algumas delas: Redução de custos com a eliminação de papel, pois o armazenamento das informações será em meio digital; Rapidez no acesso às informações por meio do ambiente nacional do eSocial; Segurança na transmissão dos dados, com a utilização de processos seguros de autenticação; Redução de erros com a transmissão das informações mais próxima ao acontecimento dos fatos; Construção do Portal do Trabalhador, onde os empregados terão maior acesso a suas informações previdenciárias, trabalhistas e à sua conta vinculado ao FGTS; e Aumento da arrecadação espontânea de contribuição previdenciária e do Imposto de Renda Retido na Fonte, sem aumento das alíquotas;

O eSocial fará com que o empregador trabalhe com mais transparência e segurança jurídica, assim evitando passivos fiscais e trabalhistas (OLIVEIRA, 2014).

Para a equipe Nibo (2014) as vantagens do eSocial serão quase todas para o governo, e as desvantagens todas para as empresas, sendo elas: Gastos pelas empresas com a atualização dos seus sistemas de RH, Folha de Pagamento; gastos com treinamento para os departamentos (pessoal e RH) da empresa; necessidade de revisão de processos internos de todas as empresas;

Como visto, o eSocial trará vantagens e desvantagens, porém cabe ao empregador gerar as informações da forma mais correta e nas datas determinadas por cada órgão, fazendo com que suas desvantagens não aumentem por conta de passivos desnecessários.

### **2.3.5 Identificadores**

O eSocial simplificará a forma de identificação dos empregadores, empregados e empresas. Os empregadores, terão suas informações validadas por meio do CNPJ ou CPF de acordo com a necessidade, “[...] validando também na base da RFB outros identificadores utilizados pelo empregador como CAEPF e CNO (CEI obras).” (OLIVEIRA, 2014, p. 52).

A pessoa física que utiliza a matrícula CEI, passará a usar o Cadastro de Atividades Econômicas da Pessoa Física – CAEPF, um número sequencial vinculado ao CPF, sendo assim, será necessário que essas pessoas procurem realizar o seu registro de acordo com a exigência da RFB. Para a construção civil



que utilizam o CEI, foi criado o Cadastro Nacional de Obras – CNO, que será sempre vinculado a um CNPJ ou CPF, sendo assim, as empresas que possuem obras de construção civil, terão que providenciar o CNO (MANUAL ESOCIAL, 2017).

Os trabalhadores, terão suas informações validadas pelo cadastro do CPF e do CNIS, onde será checado o NIS, CPF, data de nascimento e o nome do empregado (OLIVEIRA, 2014).

O eSocial disponibilizou aos empregadores, um aplicativo para realização da consulta qualificação cadastral, que tem por objetivo identificar divergências no Cadastro de Pessoas Físicas – CPF e o Cadastro de Informações Sociais – CNIS dos empregados, a fim de não terem recusa ao realizar o cadastro dos mesmos no eSocial por conta de inconsistências (ESOCIAL, 2017).

O manual eSocial (2017) aponta a importância da consulta qualificação cadastral, pois encontrado inconsistências nos cadastros, as mesmas devem ser corrigidas, pois o eSocial bloqueará informações errôneas na identificação do empregado. Sendo essa uma oportunidade dos empregadores de corrigirem todos os cadastros dos seus empregados, pois o aplicativo apresenta a inconsistência e também orientações para correção.

Oliveira (2014) cita que as informações das empresas serão validadas por meio do cadastro CNPJ quando pessoa jurídica e pelo CPF quando pessoa física.

Como visto, com a implantação do eSocial, foram modificados alguns identificadores, tanto dos empregados quanto dos empregadores, cabe a empresa se enquadrar a essas modificações, pois a falta delas acarretará em inconsistências no eSocial.

### **2.3.6 Envio de informações pré-eSocial**

Atualmente os empregadores são obrigados a enviar informações referente as rotinas trabalhistas, previdenciárias e fiscais separadamente para cada órgão do Governo, usando diversos sistemas diferentes.

Costa (2014) cita que atualmente todas as empresas seguem um cronograma para envio das informações trabalhistas, previdenciários e fiscais a seus devidos órgãos competentes:

Quadro 2 - Rotinas trabalhistas pré-eSocial

<b>Rotinas</b>	<b>Procedimentos atuais</b>
Admissão	Após admissão, o empregador terá que importar as informações do empregado, até o dia 7 do mês subsequente no informativo CAGED;
PIS	Na sua primeira admissão do empregado, o empregador deve realizar cadastro do PIS do empregado, através do preenchimento de um formulário chamado CNIS – Cadastro Nacional de Identificação Social;
Cadastro de Funcionário	Consiste no cadastro do empregado no sistema da folha da empresa, onde será informado, dados essenciais como: PIS, cargo, horário, salário, entre outras.
Folha de pagamento	É a etapa, onde são calculados os proventos e descontos devidos ao empregado;
FGTS	É informado pelas empresas através da GFIP, onde mesma importa a base de cálculo para o programa da Caixa Econômica Federal, chamado SEFIP, o próprio sistema realiza o cálculo do FGTS através da base de cálculo informada, para então a geração da guia através da Conectividade Social;
INSS	Também apurado pelo programa da Conectividade Social, e a partir dele a Guia de Previdência Social é gerada.
Demissão	Na rescisão de um empregado, o FGTS calculado é informado separadamente através do aplicativo GRRF – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS. É informado também o SEFIP com informações do INSS, e o CAGED informando o desligamento do empregado.

Fonte: Adaptado de Costa, 2011.

Atualmente o profissional do departamento de pessoal, possui a responsabilidade de transmitir as informações para cada órgão responsável separadamente, gerando uma grande demanda de seu tempo.

Figura 2 - Cenário atual



Fonte: eSocial, 2017.

Como demonstrado na figura 2, os profissionais responsáveis por envio de tais informações estão sobrecarregados com tantas obrigações acessórias que são enviadas, muitas das vezes repetitivamente para cada órgão responsável.

### 2.3.7 Envio de informações pós-eSocial

Um dos objetivos do eSocial é a redução da repetição de envio das informações trabalhistas previdenciárias e fiscais. Conforme Custódio (2016) após a implantação do eSocial, que está determinado para o ano de 2018, os métodos de envio das informações trabalhistas previdenciárias e fiscais, o setor de pessoal das empresas prestadores de serviços contábeis, sofrerão mudanças significativas em suas rotinas.

Quadro 3 - Rotinas pós-eSocial

<b>Rotinas</b>	<b>Procedimentos pós-eSocial</b>
Admissão	Deverá ser informado ao sistema assim que a mesma ocorrer;
PIS	Será possível o cadastro do PIS pela da internet, através de um programa único, disponibilizado pela a Caixa Econômica Federal;
Cadastro de Funcionário	Essas informações serão informadas e codificadas em um único arquivo no eSocial;
Folha de pagamento	O eSocial terá uma base de dados chamada RET no qual será enviado a movimentação da folha de pagamento, composta pela remuneração e pagamento do trabalhador, para validação da mesma;
FGTS	A guia do FGTS será gerada através do eSocial e ambiente Caixa;
INSS	As guias serão geradas através do eSocial;
Demissão	Deverá ser informada ao sistema na data que a mesma ocorrer.

Fonte: Adaptado de Costa, 2014.

Após a implantação do eSocial, a rotina do profissional do departamento pessoal, será menos complexa, pois as informações serão apresentadas em tempo real, e os informativos que são enviados atualmente separadamente, serão substituídos e enviados de forma unificada por um único programa (Costa, 2014).

Figura 3 - Novo cenário após eSocial



Fonte: eSocial, 2017.

Neste sentido, pode-se observar na figura 3, que as informações serão enviadas para um único canal nacional, o eSocial, onde cada entidade utiliza as informações de acordo com sua competência. Com o tempo após a obrigatoriedade do eSocial, o envio das informações trabalhistas, previdenciários e fiscais unificada, facilitará a rotina dos profissionais responsáveis pelas informações, pois não será mais necessário o envio das mesmas de forma repetida.

### 2.3.10 Prazos

Como o eSocial é um dos projetos mais complexos do Governo Federal, as empresas precisam de tempo para se adequarem a essa nova obrigatoriedade.

De acordo com Brasil (2016b) a Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 02, publicada no dia 31/08/2016, estabelece os prazos para implementação do sistema, que será em duas etapas:

Art. 2º O início da obrigatoriedade de utilização do eSocial dar-se-á:

I – em 1º de janeiro de 2018, para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); e

II – em 1º de julho de 2018, para os demais empregadores e contribuintes.  
Parágrafo único. Fica dispensada a prestação das informações dos eventos

relativos a saúde e segurança do trabalhador (SST) nos 6 (seis) primeiros meses depois das datas de início da obrigatoriedade de que trata o caput.

Foi alterado através da Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 03, de novembro de 2017, a Resolução nº 2, estabelecendo um novo cronograma de implantação em fases do eSocial:

I - em janeiro de 2018, para o 1º grupo, que compreende as entidades integrantes do "Grupo 2 - Entidades Empresariais" do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 2016, com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais);

II - em julho de 2018, para o 2º grupo, que compreende os demais empregadores e contribuintes, exceto os previstos no inciso III; e

III - em janeiro de 2019, para o 3º grupo, que compreende os entes públicos, integrantes do "Grupo 1 - Administração Pública" do anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 2016.

§ 1º A prestação das informações dos eventos relativos à Saúde e Segurança do Trabalhador (SST) deverá ocorrer a partir de:

I - janeiro de 2019, pelos empregadores e contribuintes a que se referem os incisos I e II do caput (1º e 2º grupos); e

II - julho de 2019, pelos entes a que se refere o inciso III do caput (3º grupo).

§ 2º O faturamento mencionado no inciso I do caput (1º grupo) compreende o total da receita bruta, nos termos do art. 12 do Decreto-Lei nº 1.598 de 26 de dezembro de 1977, auferida no ano-calendário de 2016 e declarada na Escrituração Contábil Fiscal (ECF) relativa ao ano calendário de 2016.

§ 3º As entidades integrantes do "Grupo 2 - Entidades Empresariais" do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 2016, com faturamento no ano-calendário de 2016, nos termos do § 2º, menor ou igual a R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais), e as entidades integrantes do "Grupo 3 - Entidades Sem Fins Lucrativos" do referido anexo, podem optar pela utilização do eSocial na data estabelecida no inciso I do caput, desde que o façam de forma expressa e irretratável, em conformidade com a sistemática a ser disponibilizada em ato específico.

§ 4º Não integram o grupo dos empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial nos termos do inciso I do caput (1º grupo), as entidades cuja natureza jurídica se enquadre no "Grupo 1 - Administração Pública", no "Grupo 4 - Pessoas Físicas" e no "Grupo 5 - Organizações Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais" do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 2016.

§ 5º A observância da obrigatoriedade fixada no inciso I do caput (1º grupo) e da opção de que trata o § 3º dar-se-á de forma progressiva, conforme cronograma a seguir:

I - as informações constantes dos eventos de tabela S-1000 a S-1080 do leiaute do eSocial aprovado pelo Comitê Gestor do eSocial deverão ser enviadas a partir das 8 (oito) horas de 8 de janeiro de 2018 e atualizadas desde então;

II - as informações constantes dos eventos não periódicos S-2190 a S-2400 do leiaute do eSocial aprovado pelo Comitê Gestor do eSocial deverão ser enviadas a partir das 8 (oito) horas de 1º de março de 2018, conforme previsto no Manual de Orientação do eSocial (MOS); e

III - as informações constantes dos eventos periódicos S-1200 a S-1300 do leiaute do eSocial aprovado pelo Comitê Gestor do eSocial deverão ser enviadas a partir das 8 (oito) horas de 1º de maio de 2018, referentes aos fatos ocorridos a partir dessa data.

§ 6º A observância da obrigatoriedade fixada no inciso II do caput (2º grupo) dar-se-á de forma progressiva, conforme cronograma a seguir:

I - as informações constantes dos eventos de tabela S-1000 a S-1080 do leiaute do eSocial aprovado pelo Comitê Gestor do eSocial deverão ser enviadas a partir das 8 (oito) horas de 16 de julho de 2018 e atualizadas desde então;

II - as informações constantes dos eventos não periódicos S-2190 a S-2400 do leiaute do eSocial aprovado pelo Comitê Gestor do eSocial deverão ser enviadas a partir das 8 (oito) horas de 1º de setembro de 2018, conforme previsto no Manual de Orientação do eSocial (MOS); e

III - as informações constantes dos eventos periódicos S-1200 a S-1300 do leiaute do eSocial aprovado pelo Comitê Gestor do eSocial deverão ser enviadas a partir das 8 (oito) horas de 1º de novembro de 2018, referentes aos fatos ocorridos a partir dessa data.

§ 7º A observância da obrigatoriedade fixada no inciso III do caput (3º grupo) dar-se-á de forma progressiva, conforme cronograma a seguir:

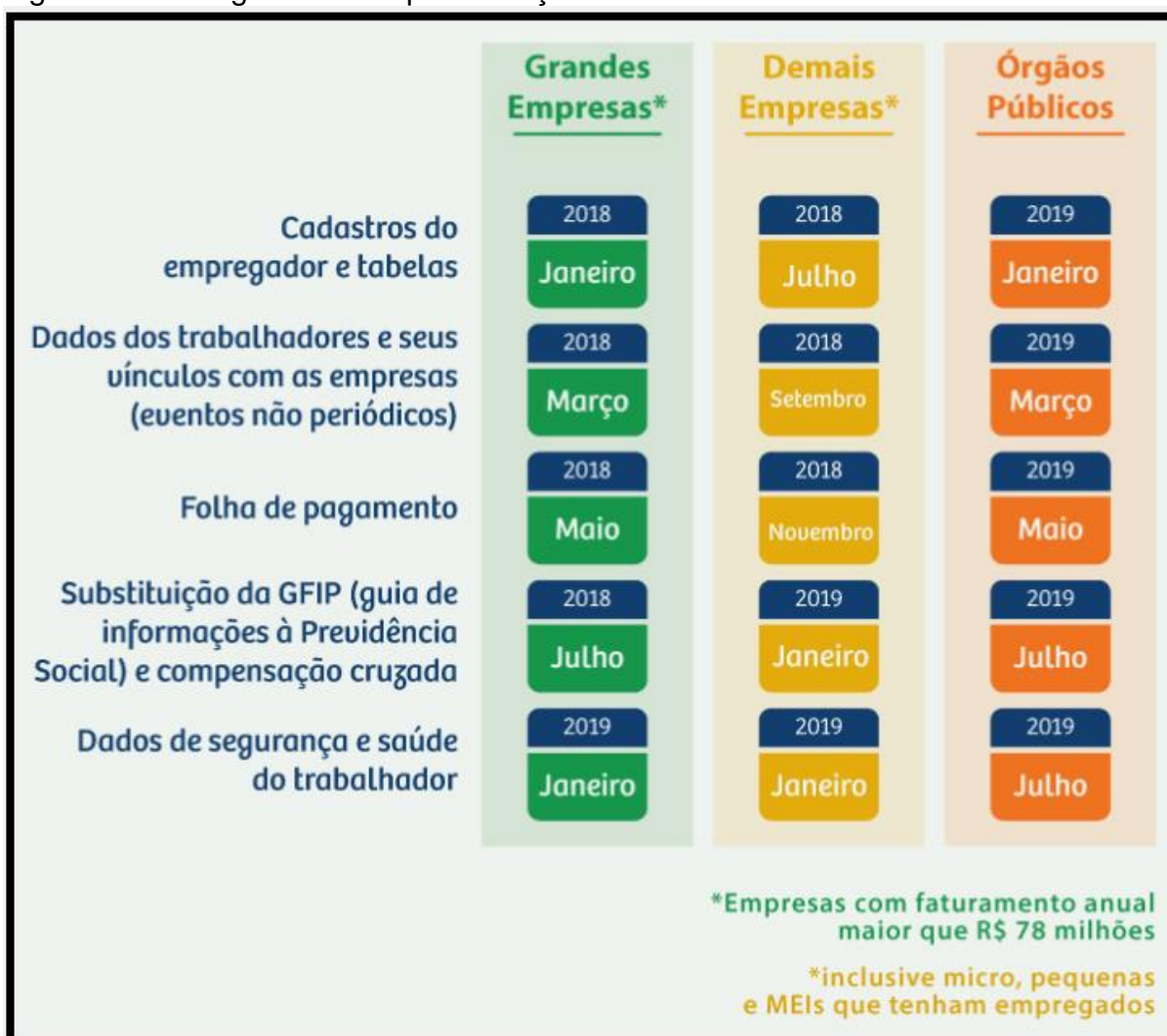
I - as informações constantes dos eventos de tabela S-1000 a S-1080 do leiaute do eSocial aprovado pelo Comitê Gestor do eSocial deverão ser enviadas a partir das 8 (oito) horas de 14 de janeiro de 2019 e atualizadas desde então;

II - as informações constantes dos eventos não periódicos S-2190 a S-2400 do leiaute do eSocial aprovado pelo Comitê Gestor do eSocial deverão ser enviadas a partir das 8 (oito) horas de 1º de março de 2019, conforme previsto no Manual de Orientação do eSocial (MOS); e

III - as informações constantes dos eventos periódicos S-1200 a S-1300 do leiaute do eSocial aprovado pelo Comitê Gestor do eSocial deverão ser enviadas a partir das 8 (oito) horas de 1º de maio de 2019, referentes aos fatos ocorridos a partir dessa data. (PORTAL ESOCIAL 2017).

Pode-se verificar através da imagem 4 o detalhamento do cronograma estabelecido pela Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 03, desde de o cadastro dos empregados, até os dados de segurança e saúde do trabalhador.

Figura 4 - Cronograma de Implementação



Fonte: eSocial, 2017.

O eSocial possui um ambiente de testes, que foi liberado para todas as empresas do país no dia 01 de agosto de 2017. Esta etapa, tem por objetivo preparar e adaptar todos que estão obrigados ao eSocial, para o início do sistema, também visa o aperfeiçoamento do sistema por parte do Governo Federal (PORTAL ESOCIAL, 2017).

Figura 5 - Etapa de testes



Fonte: eSocial, 2017.

Pode-se observar na figura 4, que desde a liberação do ambiente de testes, as empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões/ano, possuíam cinco meses para se prepararem para a obrigatoriedade do sistema, já as demais empresas, ganharam seis meses a mais para testes, ou seja, onze meses para se prepararem.

Conforme Brasil (2015c), os empregados domésticos já estão sendo declarados desde 01/10/2015 no portal eSocial do Simples Doméstico criado pela lei complementar nº 150/2015.

Com as datas de início do eSocial já determinadas, os empregadores devem preparar seus colaboradores para que não possua atraso no envio das informações, como visto, é importante a etapa de testes, pois visa a adaptação dos responsáveis pelas informações, nessa nova obrigatoriedade que acarretará em grandes mudanças na cultura organizacional da empresa.

## 2.4 CULTURA ORGANIZACIONAL E MUDANÇA

A cultura organizacional de uma empresa representa uma ferramenta de crescimento quando bem utilizada e estudada. De acordo com Dias (2003) cultura



organizacional é um sistema de valores, crenças e entendimentos que todos que participam de uma organização possuem em comum. A cultura é uma forma definida de pensamento, sentimento e reação que guia os participantes da organização a tomada de decisões, ou seja, um controle da empresa para produzir normas e comportamento de como devem ser feitas as coisas em uma organização em particular.

Em outras palavras Mendes (2010) diz que a cultura organizacional trata-se de um conjunto de valores compartilhadas pelos membros da empresa, o que as faz se diferenciar das demais. Sendo um conjunto de características que a organização valoriza, compartilha e utiliza para alcançar seus objetivos.

A cultura é por si mesma um processo, pois vive em constante mudança. A mudança é constante como um processo adaptativo, por causa das novas realidades que surgem devido as mudanças tecnológicas (Dias 2003).

Conforme aborda Bauer (1999, p. 122):

Mudanças, no plural, são percebidas como eventos singulares, distintos uns dos outros, e que afetam uma realidade que sem elas seria estável. Em relação à realidade (o mundo) e o ser (o homem), mudanças seriam, portanto, agentes externos. O ser seria possuidor de uma essência profunda constante, e as mudanças seriam apenas fenômenos de superfície: esta tem sido a visão predominante ao longo da história da humanidade.

Toda mudança em uma organização representa modificação nas atividades cotidianas, nas relações de trabalho, nas responsabilidades, nos hábitos e comportamentos das pessoas que são os membros da organização. Enquanto a não mudança requer significativo volume de acomodação e de ajustamento das pessoas à rotina diária, a mudança significa variações e alterações nessa rotina (CHIAVENATO, 2003).

O autor ainda cita, que o primeiro passo para a mudança, é preparar as pessoas que fazem parte da organização, a cabeça das pessoas e seu psicológico, preparando-as antecipadamente para a mudança.

Nos dias de hoje as mudanças são constantes em todos os cenários, isso faz com que as empresas busquem a adaptação para melhor forma acompanhar esse ciclo de mudanças. O eSocial, por se tratar apenas de uma nova forma de importar as informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, faz com que as empresas prestadoras de serviços contábeis, busquem uma nova maneira de adaptar seus profissionais responsáveis por essas informações e principalmente

seus clientes, de maneira que seja possível o cumprimento da forma correta. Isso faz com que ocorra mudança cultural nas empresas, pois fará com que as empresas e profissionais que atuam na área saiam da zona de conforto.

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste Capítulo, inicialmente, descreve-se o enquadramento metodológico do estudo. Em seguida, apresenta-se os procedimentos utilizados para a coleta e análise dos dados. Por último, destacam-se as limitações da pesquisa.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

No que se refere a análise dos dados utiliza-se abordagem qualitativa. Para Sampieri, Collado e Lucio (2006, p. 489) “Nos estudos qualitativos [...] começa-se a efetuar sob um plano geral, entretanto, seu desenvolvimento vai sofrendo modificações de acordo com os resultados”. Utiliza-se este método, pois os dados obtidos foram analisados de forma qualitativa, afim de responder a questão problema do seguinte trabalho, levando em consideração a qualidade das informações e não a quantidade.

Em relação aos objetivos, o presente trabalho caracteriza-se como descritivo, pois pretende-se identificar e descrever as principais dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas no município de Criciúma - SC para o cumprimento do eSocial. Sampieri, Collado e Lucio (2006, p. 101) citam que a pesquisa descritiva “busca especificar propriedades e características importantes de qualquer fenômeno que se análise.”

Quanto aos procedimentos, caracteriza-se como estudo do tipo levantamento, de acordo com Gil, Antônio C. (2002), as pesquisas do tipo levantamento, caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas que desejam conhecer um determinado comportamento. Sendo assim, nesta pesquisa, por meio de questionário, procurou-se identificar as principais dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis no cumprimento de uma nova obrigatoriedade.

#### 3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Com o objetivo de identificar quais as dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas no município de Criciúma – SC para o cumprimento do eSocial, foi aplicado um questionário contendo 19

(dezenove) questões, sendo 18 (dezoito) questões objetivas e 1 (uma) questão discursiva. O questionário foi dividido em dois blocos, sendo o primeiro bloco, as perguntas para identificar as características do prestador de serviços contábeis, e o segundo bloco com perguntas relacionadas ao eSocial.

O direcionamento do questionário deu-se da seguinte forma: Entrou-se em contato com o CRCSC por meio do *Messenger* no dia 13 de outubro de 2017, onde foi solicitado a cooperação do mesmo para o envio dos questionários, após a confirmação da participação, o questionário foi encaminhado ao CRSSC via *e-mail* em 16 de outubro de 2017, no dia 17 tentou-se entrar em contato por meio do *Messenger*, com objetivo de confirmar o recebimento do *e-mail*, porém não foi recebido resposta, no dia 22 de outubro de 2017, também com o objetivo de confirmar o recebimento do *e-mail* com o questionário, foi encaminhado ao CRCSC um novo *e-mail*, porém também não foi recebido resposta.

Como não foi obtido sucesso da participação do CRCSC para o envio do questionário, o mesmo foi encaminhado com a cooperação do Sindicont Criciúma, onde o questionário foi encaminhado via *e-mail* no dia 25 de outubro de 2017 para o Sindicont, e redirecionado pelo mesmo a 180 empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas em Criciúma, obteve-se 30 respostas.

Após o retorno dos questionários, os dados resultantes foram analisados de forma qualitativa e serão demonstrados em gráficos e forma descritiva.

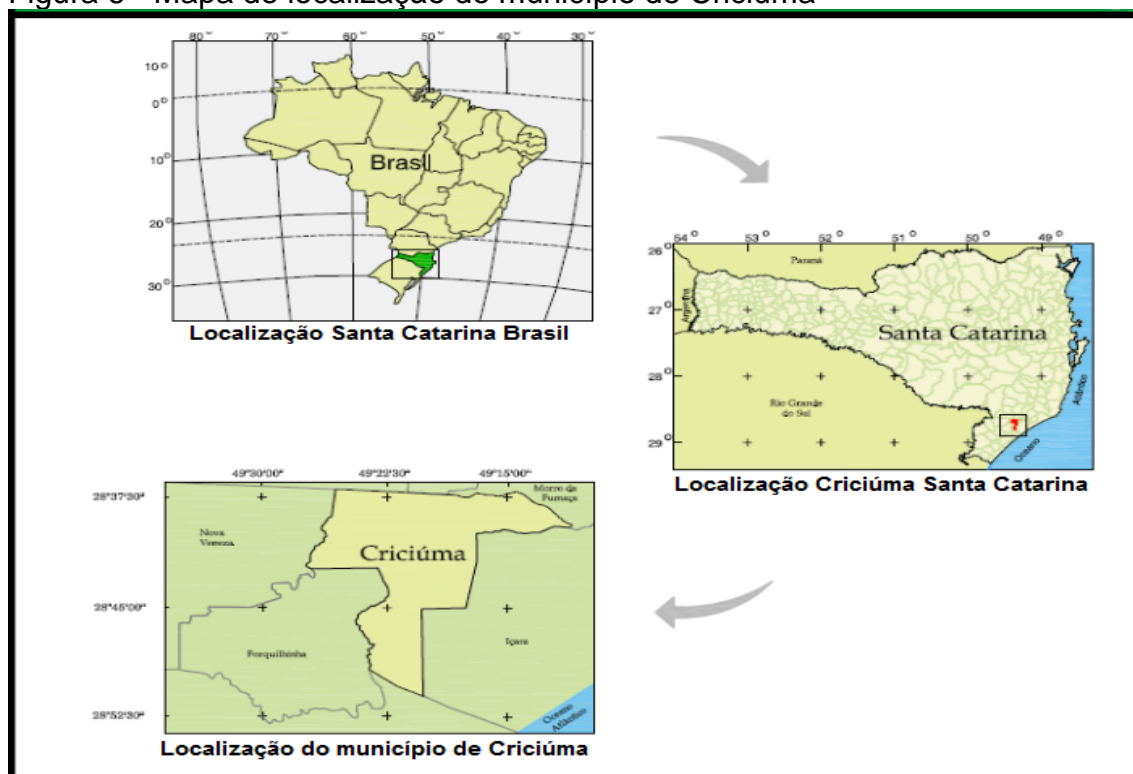
## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo apresenta-se um breve histórico do município de Criciúma/SC e após o resultado da pesquisa, que visa identificar quais as dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizados no município de Criciúma/SC para o cumprimento do eSocial.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA

Criciúma é uma cidade brasileira da Região Sul, localizado no estado de Santa Catarina, conforme demonstra a figura 5, de acordo com o *site* da prefeitura municipal de Criciúma (2017), o início da colonização do município, foi em 06 de janeiro de 1880, porém há afirmações que os italianos chegaram no município no final de 1879. A data 06 de janeiro, foi adotado como a data de chegada dos italianos, por ser a data dos Reis Magos<sup>1</sup> e a do aniversário do Cel. Pedro Benedet, um dos primeiros imigrantes.

Figura 6 - Mapa de localização do município de Criciúma



Fonte: IPARQUE UNESC

<sup>1</sup> Oas Reis Magos foram homens que guiados por uma estrela conseguiram visitar Jesus logo após seu nascimento. \_\_\_\_\_ <http://brasilescola.uol.com.br/natal/reis-magos.htm>

A origem do nome da cidade, deriva de uma gramínea brasileira (Criciuma asymmetrica), que aparentava um bambu e era bastante encontrada na região. Sua emancipação, ocorreu em 04 de novembro de 1925, quando o município deixou de pertencer a cidade de Araranguá (PREFEITURA MUNICIPAL DE CRICIÚMA, 2017).

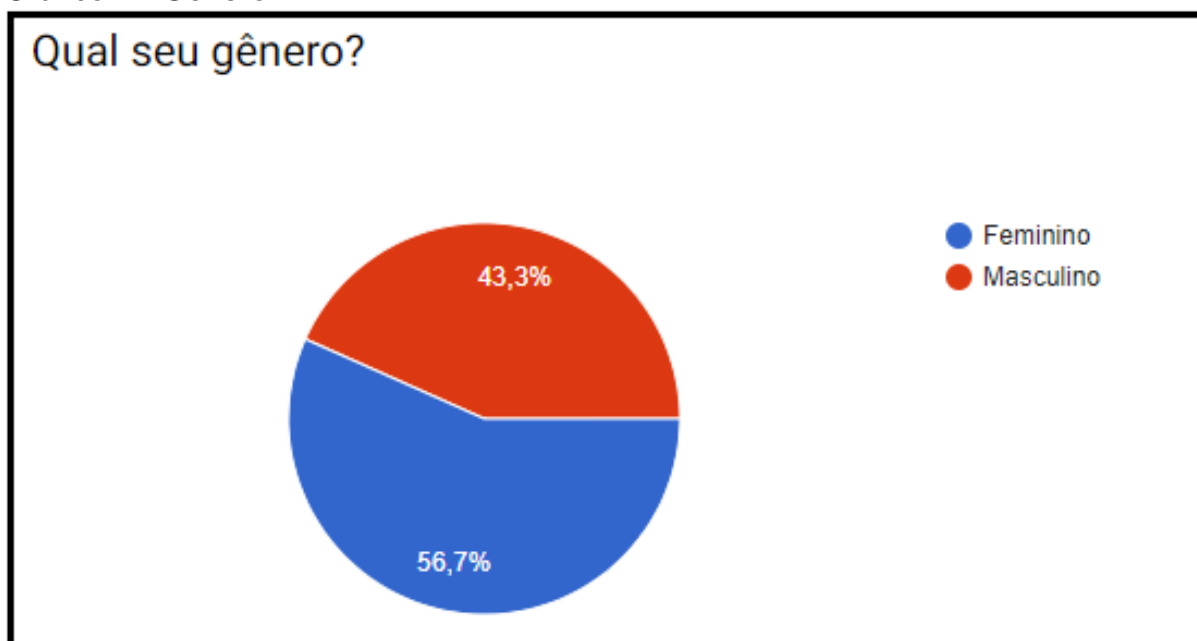
Conforme o último censo apurado pelo IBGE em 2010, o município de Criciúma possui 192.308 mil habitantes, com população estimada para 2017 de 211.369 mil habitantes, em uma área territorial de 235.701 km<sup>2</sup> (IBGE, 2017).

#### 4.3 ANÁLISE DOS DADOS

Nesse primeiro momento, será demonstrada a análise do bloco 1 – características do prestador de serviços contábeis, pois o questionário está dividido em dois blocos.

No primeiro questionamento respondido, procurou-se identificar qual é o gênero dos entrevistados: Masculino ou Feminino.

Gráfico 1 - Gênero

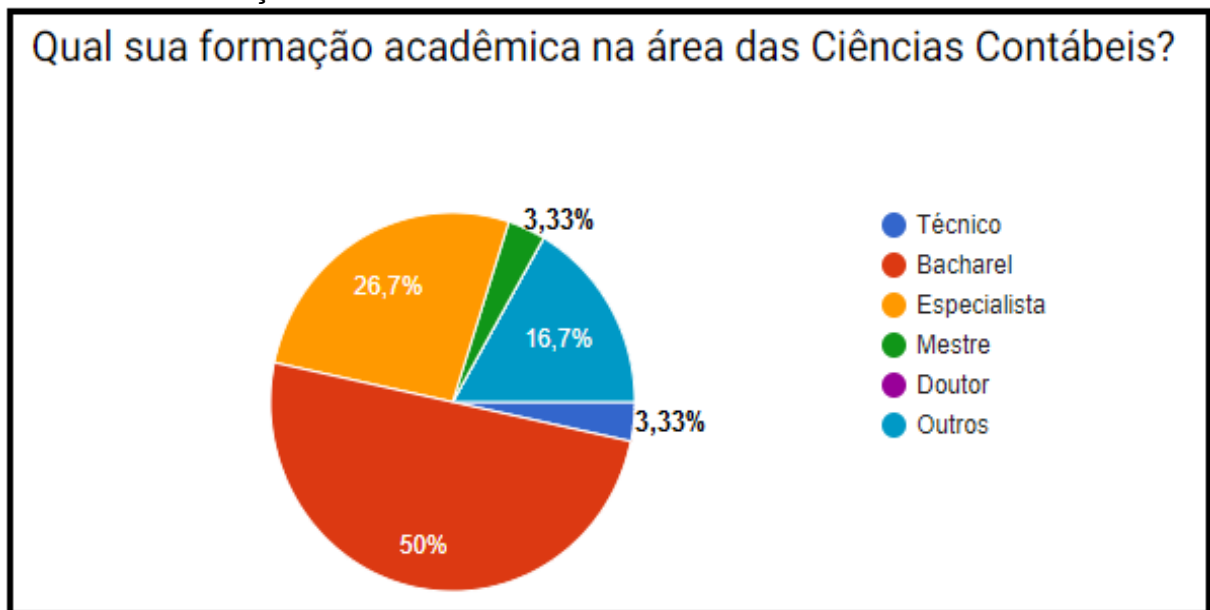


Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Conforme demonstra o gráfico 1, pode-se verificar que a maior parte é do sexo feminino, onde totaliza 56,7%, representando 17 dos 30 respondentes.

Em seguida, foi questionado aos entrevistados sua formação acadêmica na área das Ciências Contábeis.

Gráfico 2 - Formação Acadêmica

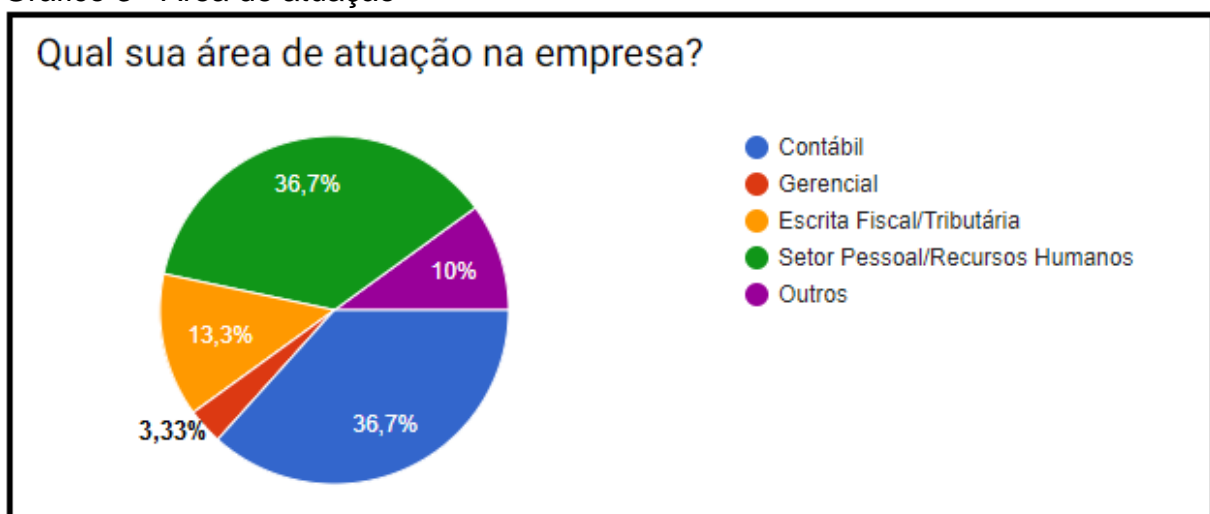


Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Diante do questionamento, como demonstra o gráfico 2, pode-se observar que 50% dos entrevistados possuem bacharel em ciências contábeis, 26,7% são especialistas, 3,33% mestres, 3,33% técnicos, 16,7% possuem outros tipos de formação. Entre os entrevistados, observa-se que não possui nenhum doutor.

O terceiro questionamento, buscou-se identificar qual a área de atuação dos respondentes.

Gráfico 3 - Área de atuação



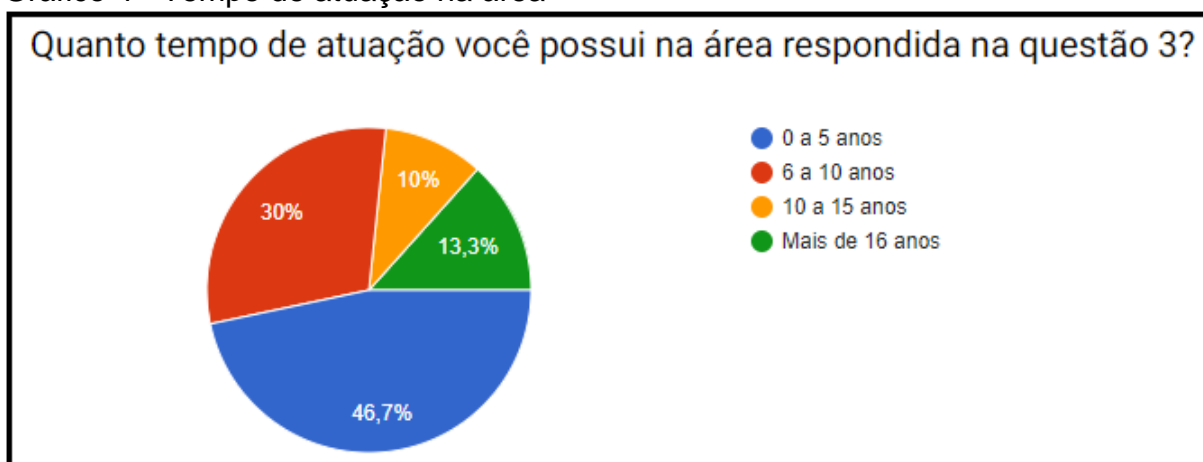
Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Pode-se verificar através do gráfico 3, que se destacam com 36,7% (11) em ambos, as áreas de atuação contábil e setor pessoal/recursos humanos, após

com 13,3% (4) a área da escrita fiscal/tributária, 10% (3) em outras áreas e 3,33%, ou seja, 1 entrevistado trabalha na área gerencial.

Por meio da quarta pergunta, foi possível identificar o tempo de atuação na área respondida no questionamento 3.

Gráfico 4 - Tempo de atuação na área



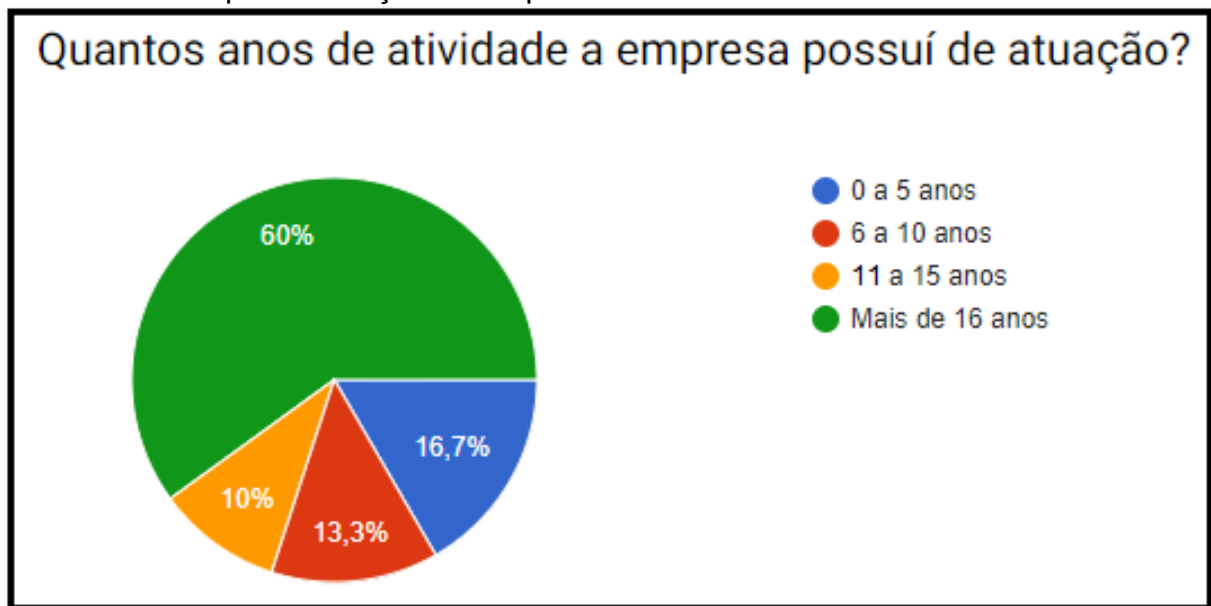
Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Observa-se no gráfico 4, que a maior parte dos entrevistados (14) possui o menor grau de experiência na área, de 0 a 5 anos, o que é equivalente a 46,7% dos participantes, percebe-se que esse resultado é composto por 10 respostas do gênero feminino e 4 masculinos, que demonstra que as mulheres vêm ganhando seu espaço no mercado de trabalho na área contábil. Em seguida identificou-se que 9 (30%) possuem de 6 a 10 anos de atuação, 3 (13,3%) de 10 a 15 anos e 4 participantes, ou seja, 10% deles tem mais de 16 anos.

No questionamento 5, buscou-se saber quantos anos de atividade a empresa possui de atuação.



Gráfico 5 - Tempo de atuação da empresa

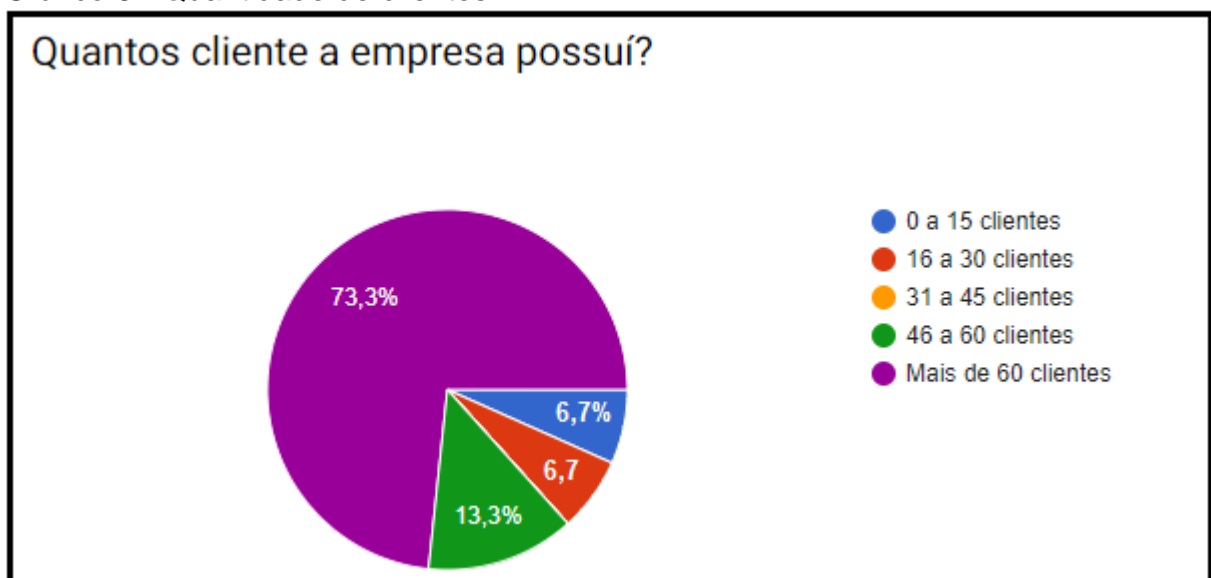


Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Nota-se que 60% das empresas possuem mais de 16 anos de atuação no mercado, totalizando 18 dos 30 entrevistados, o que demonstra a estabilidade que a maioria das empresas conquistaram no mercado. Verificou-se também que 5 (16,7%) das empresas entrevistadas possuem de 0 a 5 anos, 4 (13,3%) de 6 a 10 anos de atuação no mercado, e 3 (10%) de 11 a 15 anos.

O sexto questionamento, possui o intuito de identificar quantos clientes as empresas prestadoras de serviços contábeis possuem.

Gráfico 6 - Quantidade de clientes

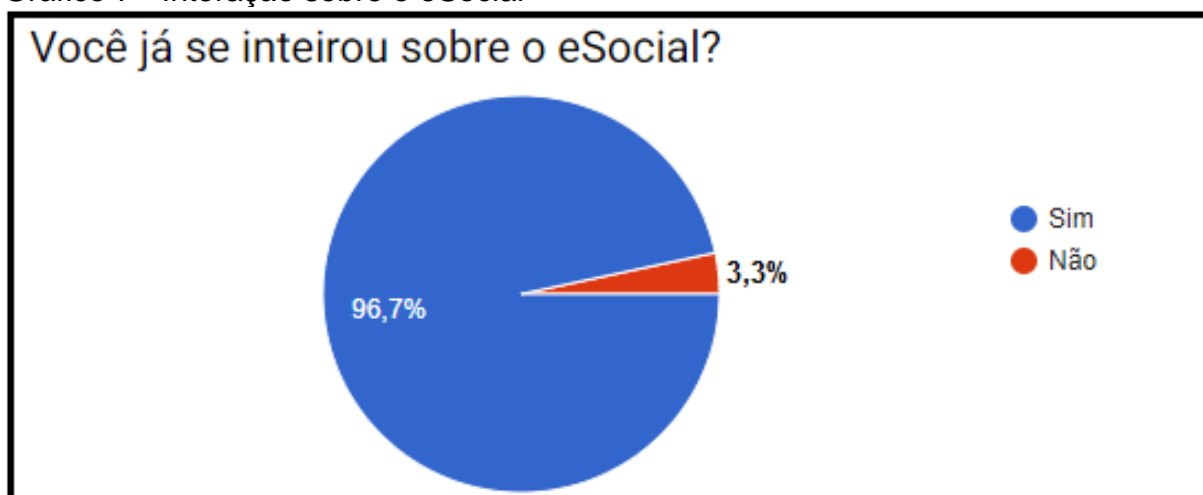


Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Com o gráfico 6, nota-se que a grande maioria das empresas de serviços contábeis participantes, ou seja, 22 (73,3%) possuem mais de 60 clientes, onde 11 (50%) deles responderam no questionamento 5 que possuem mais de 16 anos de atuação no mercado, mostrando que essas empresas estão bem consolidadas no mercado, os outros 26,7% estão divididos da seguinte forma: 4 (13,3%) possuem de 40 a 60 clientes, 2 (6,7%) de 0 a 5 anos e os outros 2 de 6 a 10 anos, a opção 31 a 45 clientes não obteve nenhuma resposta.

O bloco 2 – eSocial, foi aberto com o sétimo questionamento, que tem por objetivo identificar se os entrevistados já se inteiraram sobre o e-social.

Gráfico 7 - Interação sobre o eSocial

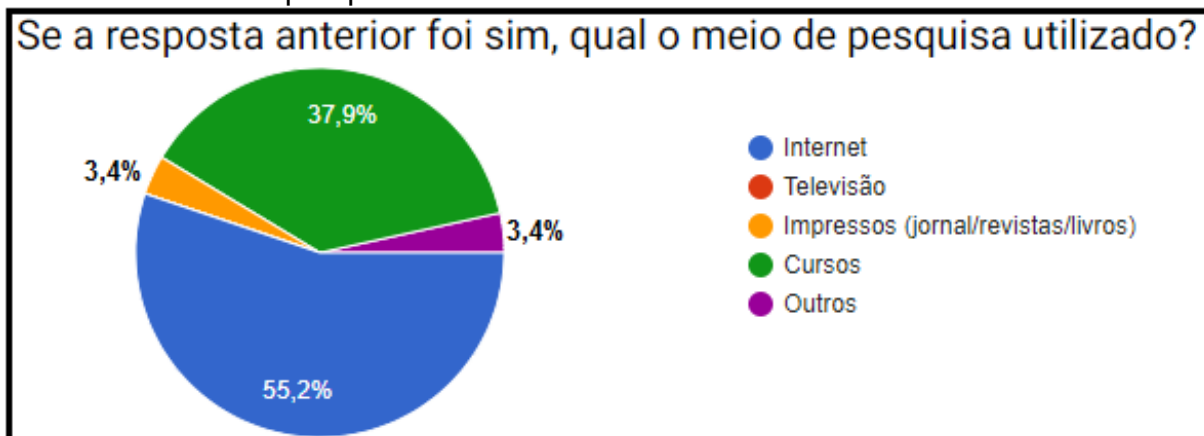


Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Diante do gráfico 7, observa-se que 29 dos 30 participantes já se inteiraram sobre o eSocial, o que representa 96,7% dos entrevistados e somente 1, totalizando 3,3% respondeu que não. Foi possível identificar que a empresa que ainda não se inteirou sobre o eSocial, de acordo com a resposta do questionamento 6, possui mais de 60 clientes, o que é preocupante, pois como visto na fundamentação teórica, o prazo para as empresas com faturamento superior a 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais), começa no dia 1º de janeiro de 2018, e 1º de julho de 2018 para as demais, sendo assim a empresa prestadora de serviços contábeis possui pouco tempo para se preparar e auxiliar seus clientes para a obrigatoriedade do eSocial.

A pergunta 8 tem o objetivo de identificar o meio de pesquisa utilizada pelos entrevistados que afirmaram no questionamento anterior, que já se inteiraram sobre o eSocial.

Gráfico 8 - Meio de pesquisa utilizada

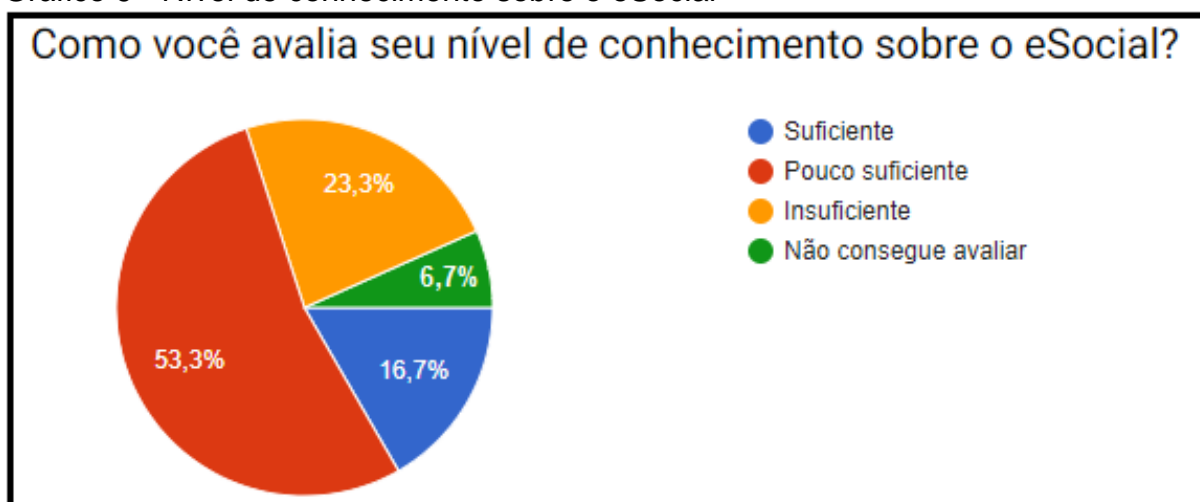


Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Conforme demonstra o gráfico 8, verifica-se que 55,2% dos entrevistados que já se inteiraram sobre o eSocial, ou seja, 16 dos 29, utilizam a *internet* como meio de pesquisa, o que é justificável, pois com seu uso pode-se acessar o portal do eSocial, onde encontra-se a base legal, uma breve explicação do que é o eSocial, respostas das principais dúvidas, manuais e muito mais, através da *internet* também pode-se encontrar vários artigos, monografias, entrevistas sobre o assunto, ou seja, é um meio de pesquisa muito rico de informações. Em seguida destaca-se os cursos, com 11 (37,9%) dos entrevistados, o curso para algumas empresas é visto como treinamento para os colaboradores, atualmente já possui variados cursos com o tema, sendo sem dúvida uma ferramenta muito importante de preparo e aprendizado. Por fim observa-se que 1 (3,4%) dos participantes utiliza impressos (jornal/revistas/livros) como meio de pesquisa, a opção outros obteve 1 opção e nenhum dos entrevistados utiliza a televisão como meio de pesquisa.

A questão número 9 buscou saber como os entrevistados avaliam seus conhecimentos adquiridos sobre o eSocial.

Gráfico 9 - Nível de conhecimento sobre o eSocial



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Consegue-se identificar no gráfico 9 que a grande parte dos entrevistados avaliam seu nível de conhecimento sobre o eSocial como pouco suficiente e insuficiente, 16 (53,3%) e 7 (23,3%) respectivamente, o que identifica que apesar da grande parte deles buscarem meios de pesquisas para se inteirarem sobre o assunto, conforme demonstra o gráfico 7, ainda consideram seu nível de conhecimento pouco suficiente e insuficiente. Pode-se observar que apenas 5 entrevistados, representando 16,7% avaliam seus conhecimentos como suficiente e 2 (6,7%) não souberam responder.

Seguindo a sequência dos questionamentos, foi questionado a opinião dos respondentes, sobre: o eSocial reduzirá a informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias?

Gráfico 10 - Redução da informalidade e a prestação das informações



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Como demonstra o gráfico 10, 15 (50%) dos entrevistados entendem que o eSocial reduzirá a informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias, como citado na fundamentação teórica, um dos objetivos do eSocial é racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações, ou seja, é possível identificar uma opinião positiva, como mencionado os respondentes acreditam que será alcançado este objetivo, e 12 (40%) dos respondentes que reduzirá parcialmente, obtendo apenas 3 resposta (10%) que afirmam que não.

Na pergunta 11, foi questionado aos entrevistados, se no ponto de vista deles, o eSocial diminuirá o trabalho e/ou atividades dos contadores e profissionais do setor pessoal.

Gráfico 11 - Redução do trabalho dos contadores e profissionais do setor pessoal

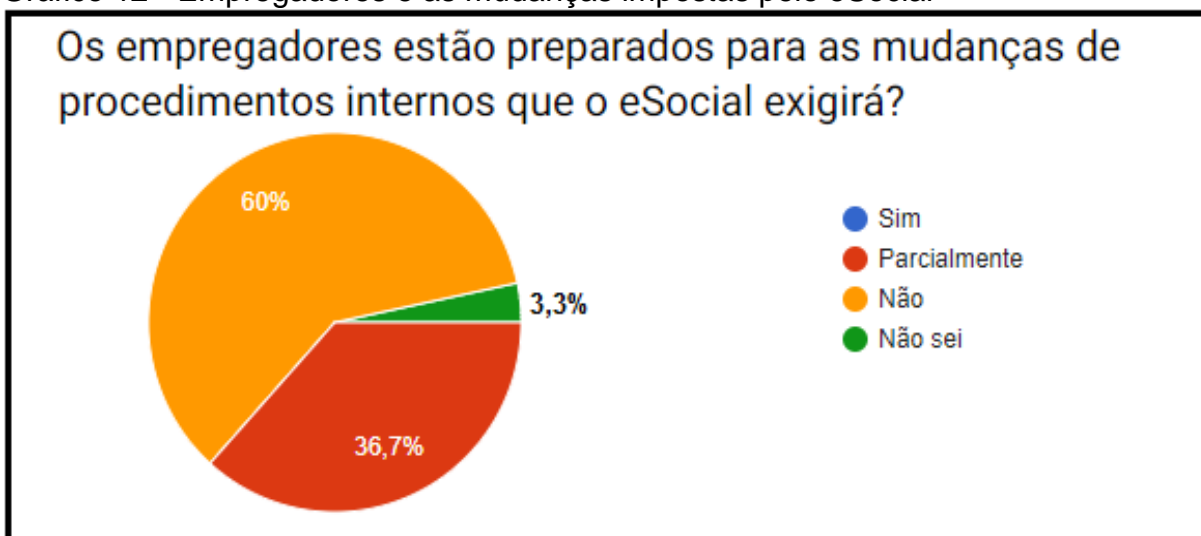


Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Consegue-se identificar que mesmo sendo obtido respostas positivas referente a redução da informalidade e a prestação das informações, uma parte considerável dos entrevistados, representado por 14 (46,7%), não entendem que o eSocial reduzirá o trabalho dos contadores e profissionais do setor pessoal. É possível verificar ainda que 9 (30%) dos entrevistados dizem que sim, 6 (20%) acreditam que reduzirá parcialmente, um deles não soube responder, equivalente a 3,3%.

Como mencionado na introdução do trabalho, a implementação do eSocial acarretará as empresas uma grande mudança dos procedimentos internos, seguindo este pensamento, na pergunta 12 foi questionado aos entrevistados, se os empregadores estão preparados para essas mudanças.

Gráfico 12 - Empregadores e as mudanças impostas pelo eSocial



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Pode-se observar no gráfico 12 um resultado negativo, pois 18 dos 30 respondentes, o equivalente a 60%, acreditam que as empresas não estão preparadas para as mudanças que o eSocial impõe e 11 (36,7%) afirmam que as empresas estão parcialmente preparadas, ou seja, nenhum entrevistado acredita que os empregadores estão preparados para as mudanças impostas pelo eSocial, 1 (3,3%) não soube responder.

Com a implementação do eSocial, os empregadores provavelmente sofrerão um grande impacto cultural, sendo assim, o questionamento 13 tem o objetivo de identificar se na opinião dos entrevistados o principal impacto na rotina do setor pessoal com o eSocial pode estar relacionado com a questão cultural da empresa.

Gráfico 13 - Impacto cultural



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

O gráfico 13, mostra que 83,3%, o que equivalente a 25 dos entrevistados, acreditam que sim, o principal impacto com o eSocial será na questão cultural da empresa, em contra partida, 4 (13,3%) acreditam que não, um dos 30 entrevistados não soube responder.

As empresas prestadoras de serviços contábeis, possuem um grande trabalho com a implementação do eSocial, um deles é adequar seus clientes a essa nova ferramenta, sendo assim, foi questionado na pergunta 14 quais as dificuldades encontradas por eles para realizar esta tarefa.

Gráfico 14 - Problemas para adequar os clientes ao eSocial



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Observa-se no gráfico 14, que um dos principais problemas encontrados pelas empresas prestadoras de serviços contábeis para adequar seus clientes ao eSocial é a mudança de cultura dos mesmos, obtendo 18 (60%) dos entrevistados, de acordo Chiavenato (2003) o primeiro passo para a mudança, é preparar as pessoas que fazem parte da organização, a cabeça das pessoas e seu psicológico, preparando-as antecipadamente para a mudança. Observa-se também que 7 (23,3%) dos entrevistados acreditam que o problema para adequar seus clientes está relacionado a cumprimento de prazos, pode-se citar como exemplo a admissão de um novo empregado, pois hoje a empresa envia para a empresa prestadora de serviços contábeis os documentos para registro retroativo, sendo que deveria ser entregue todos os documentos um dia antes do início da atividade do empregado, também férias retroativas, porém o correto é avisar o empregado 30 dias antes do gozo, com o eSocial estes eventos terão que ser informados nas suas competências, ou seja, de acordo com a legislação, 16,7%, sendo 5 respondentes,

acreditam que a maior dificuldade é por conta de seus clientes acreditarem que a implantação do eSocial não acontecerá nos prazos divulgados.

O questionamento 15, possui o intuito de identificar quais as ferramentas utilizadas para conscientizar/instruir os clientes quanto a obrigatoriedade do e-social.

Gráfico 15 - Ferramentas utilizadas para conscientizar/instruir os clientes



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Identificou-se que a maior parte dos participantes utilizam o *e-mail* para conscientizar/instruir seus clientes quanto a obrigatoriedade do eSocial, obtendo um total de 13 (43,3%) dos respondentes, pode-se associar o *e-mail* ser a forma mais utilizada, pela facilidade que o mesmo possui, por ser considerado uma excelente ferramenta de envio de informações e armazenamento das mesmas. Os 56,7% restantes, estão divididos da seguinte forma: reuniões, com 5 (16,7%) dos entrevistados, material impresso com 4 (13,3%), palestras obteve 2 (6,7%) dos votos e 6 (20%) utilizam outros tipos de ferramentas.

Dando sequência nos questionamentos, buscou-se saber por meio da pergunta 16, Quais as maiores dificuldades encontradas pela sua empresa, para atender o eSocial.



Gráfico 16 - Dificuldades da empresa para atender o eSocial

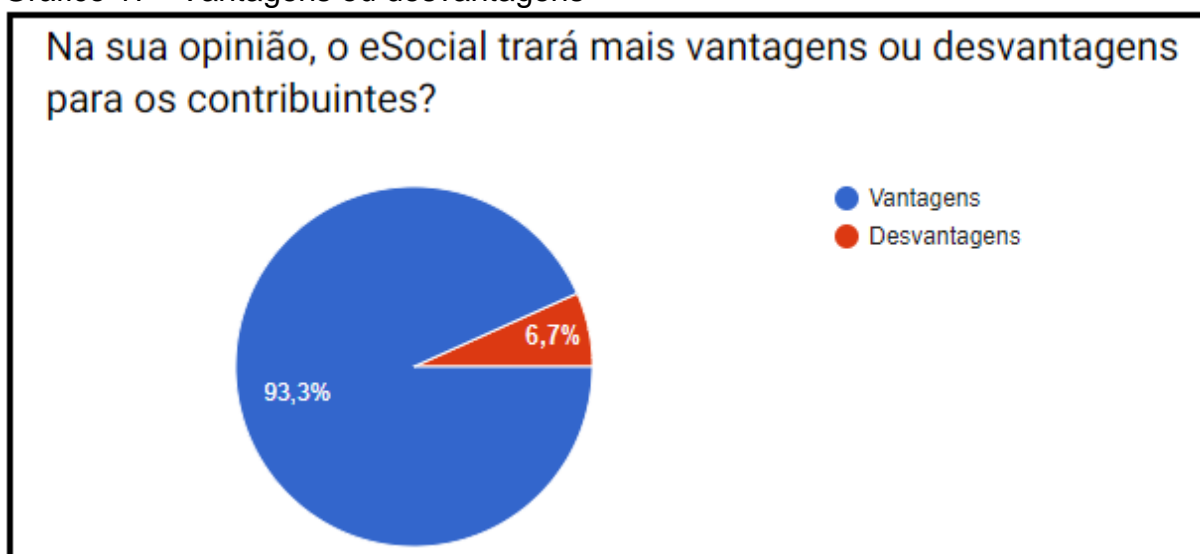


Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Conforme demonstra o gráfico 16, as empresas estão enfrentando vários tipos de dificuldades para atender o eSocial, onde identificou-se que 15 (50%) dos respondentes acreditam que a maior dificuldade são os clientes, pois como demonstra o gráfico 14, as empresas estão tendo dificuldades para adequar seus clientes ao eSocial, sendo a maior delas a mudança cultural que a nova obrigatoriedade impõe. Observa-se também, que 30%, ou seja 9 respondentes, falam que a falta de conhecimento, como demonstrado no gráfico 9, onde 53,3% (16) dos respondentes avaliam seus conhecimentos sobre o eSocial pouco suficiente e 23,3% (7) avaliam como insuficiente. Pode-se verificar também, que 6 (20%) apontam que a maior dificuldade é a falta de profissionais preparados, ou seja, surge a oportunidade dos futuros contadores, se especializarem no assunto.

No questionamento 17, foi perguntado aos entrevistados a opinião deles referente as vantagens e desvantagens para os contribuintes.

Gráfico 17 - Vantagens ou desvantagens



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Foi verificado que na opinião de 28 dos 30 participantes o eSocial trará mais vantagens ao contribuinte, como citado na fundamentação teórica, o Comitê Gestor do eSocial destaca algumas vantagens para as empresas, sendo elas: Uma forma mais simples, barata e eficiente para as empresas cumprirem suas obrigações perante o setor público; substituição de 15 prestações de informações ao governo, por apenas uma; e redução da burocracia e ganho de produtividade. Em contrapartida 2 (6,7%) dos respondentes acreditam que a nova obrigatoriedade trará mais desvantagens aos contribuintes, de acordo com a equipe Nibo (2014) as vantagens do eSocial serão quase todas para o governo, e as desvantagens todas para as empresas, sendo elas: Gastos pelas empresas com a atualização dos seus sistemas de RH, Folha de Pagamento, etc; Gastos com treinamento para os departamentos (pessoal e RH) da empresa; necessidade de revisão de processos internos de todas as empresas.

O penúltimo questionamento, buscou saber se as empresas conseguirão atender o eSocial no prazo estabelecido, ou seja, para as empresas com faturamento acima de 78.000,000,00 (setenta e oito milhões) em janeiro de 2018 e para as demais, em julho de 2018.

Gráfico 18 - Prazos



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Como demonstrado no gráfico 12, apesar de nenhum dos respondentes afirmarem que os empregadores não estão preparados para atender as mudanças imposta pelo eSocial, obteve-se um resultado positivo, conforme demonstra o gráfico 18, pois 28 (93,3%) dos respondentes acreditam que a empresa irá atender o eSocial no prazo estabelecido, porém 2 deles, o equivalente a 6,7%, acreditam que não, onde foi questionado na pergunta 19 qual o motivo, e os dois respondentes falta de preparo dos empregados, verificou-se que os dois avaliam seu conhecimento sobre o eSocial pouco suficiente, questionamento referente ao gráfico 9 e ambos responderam que a maior dificuldade encontrada por sua empresa para atender ao eSocial, é a falta de conhecimento (gráfico 16), o que justifica a resposta negativa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O interesse pelo tema surgiu pelo fato do autor trabalhar no suporte técnico da folha de pagamento de uma indústria de *software* contábil, sendo que o início da obrigatoriedade do eSocial está próximo, é comum o questionamento dos clientes referente ao eSocial, onde surgiu então o objetivo geral do trabalho.

O eSocial é uma nova obrigatoriedade do Governo Federal, sendo um, e considerado o mais complexo projeto do Sped, essa nova ferramenta tem como principal objetivo simplificar e unificar as informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, onde o empregador informará todas estas obrigações em uma única base de dados, que é o eSocial, sendo estas informações utilizadas por cada ente do governo de acordo com sua competência.

No decorrer do trabalho, pode-se observar que todos os objetivos foram alcançados, desde os específicos até o geral. Referente o objetivo geral, criado para responder a questão problema do trabalho, observou-se que a maior dificuldade encontrada pelas empresas prestadoras de serviços contábeis de Criciúma, para se adequarem ao eSocial, são os clientes, como demonstra o gráfico 16, pois pode-se perceber por meio do gráfico 14, que as empresas estão tendo dificuldades para adequar seus clientes ao eSocial, sendo um dos grandes motivos a mudança cultural.

O eSocial não alterará as leis trabalhistas existentes, apenas a maneira de envio das informações, então cabe as empresas e empregadores se atualizarem a essa nova ferramenta, assim evitando penalidades desnecessárias. Observou-se que a grande parte das empresas de alguma forma já se inteirou sobre o eSocial, sendo utilizada como principal ferramenta de estudos e pesquisas, a *internet*.

Apesar das dificuldades encontradas, nota-se que a maior parte das empresas prestadoras de serviços contábeis de Criciúma conseguirá atender o eSocial no prazo estabelecido, as empresas que afirmaram que não conseguirão, sugere-se que comecem a se preocupar mais com essa nova obrigatoriedade, que invistam em treinamento para seus colaboradores, e sistemas de boa qualidade, na intenção de que possam trabalhar e encaminhar as informações no tempo estimado.

Na elaboração do trabalho, deparou-se com algumas limitações, sendo elas: a falta de material científico para a construção da fundamentação teórica, e a aplicação do questionário as empresas, pois após a confirmação da colaboração do

CRCSC para o envio, o questionário foi encaminhado via *e-mail*, porém não foi obtido resposta com a confirmação do recebimento, sendo necessário o autor procurar uma nova maneira de aplicar o questionário, onde o mesmo foi encaminhado com a cooperação do Sindicont Criciúma, que distribuía via *e-mail* as empresas prestadoras de serviço contábeis.

Como indicação para pesquisas futuras, sugere-se realizar uma pesquisa com o objetivo de avaliar como as empresas contábeis localizadas em Criciúma – SC estão atendendo as exigências do eSocial após sua implementação.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Elisângela de Souza. **O sistema de informação contábil como Instrumento de gestão no terceiro setor**. 2005. 44 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

ALBANES, Valdemir João. **Vantagens e desvantagens do eSocial**. Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/noticias/12943/vantagens-e-desvantagens-doesocial/>>. Acesso em: 17 de Set. 2017.

BAUER, Ruben. **Gestão da mudança: caos e complexidade nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1999.

BRASIL. **Decreto Nº 8.373**, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm)>. Acesso em: 07 de Set. 2017a.

BRASIL. **Resolução CDES nº 2**, de 30 de agosto de 2016. Dispõe sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=77006&visao=anotado>>. Acesso em: 17 de Set. 2017b.

BRASIL, **Lei complementar nº. 150**, de 1 de Junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília, 2015c. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm). Acesso em: 17 de Set 2017c.

CAVALCANTE, Adrianni da Silva. **O eSocial e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil**. 2013. 67 f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade Cearense – FaC, Fortaleza, 2013. Disponível em: <<https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/CCO/O%20eSOCIAL%20AS%20MUDANCAS%20NAS%20RELACOES%20TRABALHISTAS%20NO%20BRASIL.pdf>>. Acesso em 03 de set. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas**. São Paulo: Atlas, 2003.

COSTA, Luan Leal. **Sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSOCIAL): uma análise comparativa entre a plataforma atual e a nova plataforma**. 2014. 15f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6449/1/PDF%20-%20Luan%20Leal%20Costa.pdf> . Acesso em: 07 Set. 2017.

CUSTÓDIO, Karina Silveira. **ESOCIAL: Problemas e Dificuldades Enfrentados Pelos Escritórios de Contabilidade**. 2017. 67f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2017.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional**. São Paulo: Alínea, 2003.  
EQUIPE NIBO, **eSocial 2014: Vantagens e Desvantagens**. Disponível em:  
<https://www.nibo.com.br/blog/programa-esocial-2014-vantagens-e-desvantagens/> .  
Acesso em: 09 de Set. 2017.

FELISBINO, Caio Gonçalves. **Registro de Empregados e os Reflexos no E-Social Numa Abordagem Geral nos Escritórios de Contabilidade do Município de Orleans – SC**. 2016. 42 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. **Criciúma, 2010**. Disponível em:  
<https://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=420460&search=||infogr%E1ficos:-informa%E7%F5es-completas> . Acesso em: 17 de out. de 2017.

GIL, Antonio de Loureiro. **Sistemas de informações contábil/financeiro**. São Paulo: Atlas, 1992.

MANUAL OFICIAL DO ESOCIAL, **Manual de orientações do eSocial versão 2.2**. Disponível em:  
<[file:///C:/Users/User/Downloads/MOS\\_Manual\\_Orientacao\\_eSocial\\_v2.2.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/MOS_Manual_Orientacao_eSocial_v2.2.pdf)>.  
Acesso em: 17 de Set. 2017.

O'BRIEN, James A. **Sistemas de informações e as decisões gerenciais na era da internet**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Aristeu. **eSocial sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas: manual prático**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2014. 424 p.

PACHECO FILHO, José; KRUGER, Samuel. **eSocial modernidade na prestação de informações ao governo federal**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 369 p.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Contabilidade gerencial: um enfoque em sistema de informação contábil**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PORTAL ESOCIAL. **Conheça o eSocial**. 2017. Disponível em:  
<<https://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 07 de set. 2017.

PREFEITURA MUNICIPAL CRICIÚMA. **Sobre a história**. Disponível em  
[http://www.criciuma.sc.gov.br/site/turismo/p/sobre\\_a\\_historia](http://www.criciuma.sc.gov.br/site/turismo/p/sobre_a_historia) . Acesso em 17 de out. de 2017.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, **Pilar Baptista**. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Mc Graw-Hill, 2006.

SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA. PARANÁ. **Sistema Público de Escrituração Digital**. Disponível em:

<<http://www.sped.fazenda.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=4>>.

Acesso em: 03 de set. 2017.


RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Sped**. Disponível em:

<<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/967>>. Acesso em: 07 de set. 2017.



## **APÊNDICE(S)**

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

	Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC Pesquisa de Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis Acadêmico: <b>Douglas Vicente Ribeiro</b> Orientador: Prof. Me. Leonel Luiz Pereira
---	---

Prezado(a) Senhor(a)

Sou acadêmico da nona fase do Curso de Graduação e Ciências Contábeis da UNESC e solicito sua colaboração para responder as questões abaixo, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, que tem o objetivo de verificar quais as principais dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis do Centro de Criciúma – SC para o cumprimento do e-Social.

Desde já conto com sua colaboração e manifesto os meus sinceros agradecimentos pela sua participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico.

Atenciosamente,

Douglas Vicente Ribeiro

### QUESTIONÁRIO

#### Bloco 1 – Características do Prestador de Serviços Contábeis

1. Qual seu gênero?

(   ) Feminino                      (   ) Masculino

2. Qual sua formação acadêmica na área das Ciências Contábeis?

- (   ) Técnico;
- (   ) Bacharel;
- (   ) Especialista;
- (   ) Mestre;
- (   ) Doutor;
- (   ) Outros. Qual? \_\_\_\_\_.

3. Qual sua área de atuação na empresa?

- ☐ Contábil;
- ☐ Gerencial;
- ☐ Escrita Fiscal/Tributária;
- ☐ Setor Pessoal/Recursos Humanos;
- ☐ Outros. Qual? \_\_\_\_\_.

4. Quanto tempo de atuação você possui na área respondida na questão 3?

- ☐ 0 a 5anos;
- ☐ 6 a 10 anos;
- ☐ 10 a 15 anos;
- ☐ Mais de 16 anos

5. Quantos anos de atividade a empresa possui de atuação?

- ☐ 0 a 5 anos;
- ☐ 6 a 10 anos;
- ☐ 10 a 15 anos;
- ☐ Mais de 16 anos. Quanto? \_\_\_\_\_.

6. Quantos cliente a empresa possui?

- ☐ 0 a 15 clientes;
- ☐ 16 a 30 clientes;
- ☐ 31 a 45 clientes;
- ☐ 46 a 60 clientes;
- ☐ Mais de 60 clientes.

## **Bloco 2 - eSocial**

7. Você já se inteirou sobre o eSocial?

- ☐ Sim
- ☐ Não

8. Se a resposta anterior foi sim, qual o meio de pesquisa utilizado?

- ☐ Internet;
- ☐ Televisão;
- ☐ Impressos (jornal/revistas/livros);
- ☐ Cursos;
- ☐ Outros.

9. Como você avalia seu nível de conhecimento sobre o eSocial?

- ☐ Suficiente;
- ☐ Pouco suficiente;
- ☐ Insuficiente;
- ☐ Não consegue avaliar.

10. Na sua opinião, o eSocial reduzirá a informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias?

- ☐ Sim
- ☐ Parcialmente
- ☐ Não
- ☐ Não sei

11. No seu ponto de vista, o eSocial diminuirá o trabalho e/ou atividades dos contadores e profissionais do setor pessoal?

- ☐ Sim
- ☐ Parcialmente
- ☐ Não
- ☐ Não sei

12. Os empregadores estão preparados para as mudanças de procedimentos internos que o eSocial exigirá?

- ☐ Sim
- ☐ Parcialmente
- ☐ Não
- ☐ Não sei

13. O principal impacto na rotina do setor pessoal com o eSocial pode estar relacionado com a questão cultural da empresa?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei

14. Quais os problemas encontrados para adequar seus clientes ao eSocial?

- ☐ Mudança de cultura dos clientes
- ☐ Cumprimento de prazos
- ☐ Não acreditam que a implantação acontecerá nos prazos divulgados
- ☐ Outros: \_\_\_\_\_.

15. Quais as ferramentas que sua empresa já está usando para conscientizar/instruir os clientes quando a obrigatoriedade do eSocial?

- ( ) Reuniões;
- ( ) Material impresso;
- ( ) Email;
- ( ) Palestras;
- ( ) Outros. Quais? \_\_\_\_\_.

16. Quais as maiores dificuldades encontradas pela sua empresa, para atender o eSocial?

- ( ) Falta de conhecimento;
- ( ) Clientes;
- ( ) Falta de profissionais preparados;
- ( ) Outros. Quais? \_\_\_\_\_.

17. Na sua opinião, o eSocial trará mais vantagens ou desvantagens para os contribuintes?

- ( ) Vantagens;
- ( ) Desvantagens.

18. A empresa conseguirá atender o eSocial no prazo estabelecido?

- ( ) Sim;
- ( ) Não;

19. Se a resposta anterior for não, qual o motivo?